

VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN
SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

AYUNISTIA ZAHRA AFADA

0942010009

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA

2013

VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN
SIDOARJO

Oleh:

AYUNISTIA ZAHRA AFADA

0942010009

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 28 Maret 2013

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Tim Penguji :

1. Ketua

Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

Dra. Lia Nirawati, M.Si
NIP. 196009241993032001

2. Sekretaris

Dr. Jojok D., S.Sos, M.Si
NIP. 370119500421

3. Anggota

Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

Mengetahui,
DEKAN

Dra. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Dengan penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul “Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo”.

Pada kesempatan ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini. Terutama sekali penulis ucapkan kepada Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis juga menyampaikan terima kasih atas segala bantuannya kepada:

1. Dra.Hj. Suparwati, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
2. Dra. Lia Nirawati, M.Si selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
3. Dra. Siti Ning Farida, M.Si selaku sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
5. Kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta atas segala doa, dorongan semangat dan juga kasih sayang serta kesabaran tiada henti dalam mendukung penyelesaian skripsi ini

6. Semua pihak perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Sidoarjo yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data tentang penilaian kinerja karyawan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih ada kekurangan baik dalam segi teknis maupun segi materi penyusunannya, untuk itu penulis senantiasa bersedia dan terbuka menerima saran maupun kritik yang tentunya bersifat membangun dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, serta besar harapan dari penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Maret 2013

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kinerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15

2.2.3	Indikator Kinerja	16
2.2.4	Upaya Peningkatan Kinerja	17
2.2.5	Pengukuran Kinerja.....	18
2.2.5.1	Desain Sistem Pengukuran Kinerja.....	19
2.2.5.2	Dasar Ukuran Kinerja	20
2.2.5.3	Kriteria Ukuran Kinerja	21
2.3	Pelatihan.....	21
2.3.1	Manfaat Pelatihan	22
2.3.2	Sasaran Pelatihan	24
2.3.3	Indikator Pelatihan	25
2.4	Kemampuan.....	26
2.4.1	Kemampuan Intelektual	27
2.4.2	Kemampuan Fisik	28
2.5	Hubungan antara Atasan dan Bawahan	29
2.5.1	Komunikasi Atasan kepada Bawahan.....	29
2.5.2	Jenis-jenis Komunikasi dalam Organisasi.....	31
2.5.3	Aspek-aspek Komunikasi Atasan dan Bawahan	31
2.6	Kerangka Berpikir	33
2.7	Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3.1.1	Variabel Bebas	36
3.1.1.1	Pelatihan (X_1)	36
3.1.1.2	Kemampuan (X_2)	37
3.1.1.3	Hubungan antara Atasan dan Bawahan (X_3)	37
3.1.2	Variabel Terikat	38
3.1.2.1	Kinerja Karyawan (Y)	38
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	39
3.2.1	Populasi	39
3.2.2	Sampel	39
3.2.3	Teknik Penarikan Sampel	42
3.3	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1	Jenis Data	42
3.3.2	Sumber Data	42
3.3.3	Pengumpulan Data	43
3.4	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	43
3.4.1	Teknik Analisis	43
3.4.1.1	Uji Validitas	43
3.4.1.2	Uji Realibilitas	44
3.4.1.3	Uji Asumsi Klasik	45

3.4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.4.2 Uji Hipotesis	48
3.4.2.1 Uji F.....	48
3.4.2.2 Uji t	50
 BAB IV	 HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum dan Penyajian Data.....	52
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1.1 Visi dan Misi PT. PLN	53
4.1.1.2 Lokasi Perusahaan	54
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.2 Penyajian Data	75
4.1.2.1 Karakteristik Responden.....	75
4.1.2.2 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.1.2.3 Klasifikasi Berdasarkan Usia	76
4.1.2.4 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan.....	77
4.1.2.5 Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja	78
4.2 Variabel – variabel Penelitian	78
4.2.1 Pelatihan (X_1).....	79
4.2.2 Kemampuan (X_2)	81
4.2.3 Hubungan antara Atasan dan Bawahan (X_3)	83

4.2.4	Kinerja Karyawan (Y)	85
4.3	Analisis dan Pengujian Hipotesis	88
4.3.1	Uji Validitas	88
4.3.2	Uji Reliabilitas	90
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	91
4.3.3.1	Multikolinier	91
4.3.3.2	Heteroskedastisitas	92
4.3.4	Regresi Linier Berganda	93
4.3.5	Pengujian Hipotesis	95
4.4	Pembahasan	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	103
5.2	Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN APJ Sidoarjo.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai	4
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Sidoarjo	39
Tabel 3.2	Kriteria Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	44
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan.....	79
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan.....	82
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Hubungan antara Atasan dan Bawahan	84
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)	88
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Kemampuan(X_2)	89
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Hubungan antara Atasan dan Bawahan (X_3)	89
Tabel 4.12	Uji Validitas Kinerja Karyawan	90
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1), Kemampuan (X_2), Hubungan antara Atasan dan Bawahan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).....	90
Tabel 4.14	Uji Multikolinier	92

Tabel 4.15 Uji Heterokedastisitas	93
---	----

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
--	----

**VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN
SIDOARJO**

Oleh:
Ayunistia Zahra Afada

Abstraksi

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menganalisis pelatihan, kemampuan, dan hubungan antara atasan dan bawahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. (2) Untuk menganalisis pelatihan, kemampuan, dan hubungan antara atasan dan bawahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh pelatihan, kemampuan, hubungan antara atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Sehingga perumusan masalah adalah apakah pelatihan, kemampuan, dan hubungan antara atasan dan bawahan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang berjumlah 177 orang pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo pada tahun 2012. Sampel yang digunakan adalah jumlah responden yang diambil sebanyak 64 responden sebagai batasan karyawan pada semua divisi di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu bahwa secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara ketiga variabel. Variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel hubungan antara atasan dan bawahan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah hubungan antara atasan dan bawahan, karena variabel bebas pelatihan dan variabel bebas kemampuan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Pelatihan, Kemampuan, Hubungan antara Atasan dan Bawahan, dan Kinerja Karyawan

VARIABLES AFFECTING PERFORMANCE
EMPLOYEES IN PT. PLN (PERSERO)
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN
SIDOARJO

By:
Ayunistia Zahra Afada

Abstraction

Human resources is very important for companies to manage, organize and utilize employees so it can function productively for the achievement of corporate objectives, human resources in an enterprise needs to be managed professionally in order to realize a balance between the demands and the needs of employees with the ability of the company. This study aims to (1) To analyze the training, skills, and relationships between superiors and subordinates simultaneously affect the performance of employees at PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. (2) To analyze the training, skills, and relationships between superiors and subordinates partial effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo.

Based on the above, the researchers want to study about the effect of training, skills, relationships between superiors and subordinates on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. So that the formulation of the problem is whether the training, skills, and relationships between superiors and subordinates influence simultaneously and partially on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo. The population in this study was the number of employees amounted to 177 people on PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo in 2012. The sample used is the number of respondents who were taken by 64 respondents as limiting employees in all divisions at PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo.

Based on calculations using multiple linear analysis techniques regression namely that simultaneously using the F test showed a significant relationship between these three variables. Variable partial training had no significant effect on employee performance. Variable ability partial no significant effect on employee performance. Variable relationship between superiors and subordinates significantly and positively on employee performance. Independent variables that have the greatest influence on employee performance is the relationship between superiors and subordinates, as independent variables skills training and independent variables is not a significant effect on performance.

Keywords: Training, Ability, Relation between Tops and Bottoms, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, mengembangkan kemampuan mental dan fisik karyawan, dan menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pelatihan dan pengembangan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan lingkungan kerja yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo yang tinggi harus dilakukan terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam melayani masyarakat di bidangelistrikan. Tentu peran tenaga kerja tak lepas dalam membantu pencapaian kinerja perusahaan. Tenaga kerja yang digunakan adalah mereka yang mempunyai tanggung jawab yang lebih, disiplin, kreatif, ulet dan siap menghadapi tantangan dalam tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, kesemuanya itu harus diperhatikan demi perkembangan organisasi itu sendiri, agar tujuan dari organisasi dapat dengan mudah dicapai.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada yang berpendapat performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2009:07), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan kembali terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara berkala untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja yaitu untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau

apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Wibowo, 2009:343).

Tabel 1.1

Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai

Rentang Score Kinerja	Hasil Pengukuran sasaran Kerja	Simbol
401 – 500	Pencapaian Luar Biasa (Outstanding)	OS
301 – 400	Melampaui Harapan (Exceeds Requirements)	ER
201 – 300	Memenuhi Persyaratan (Meet Requirements)	MR
101 – 200	Perlu Pengembangan (Need Improvement)	NI
0 – 100	Pencapaian Minimum (Marginal)	MG

Sumber : PT. PLN (Persero) APJ Sidoarjo

Pengukuran Pencapaian kontrak Sasaran Kinerja Pegawai :

Pengukuran Pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai merupakan hasil kompilasi atas hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Program Pengembangan Diri Pegawai (Program PDP).

1. Pengisian pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai dapat dilakukan pegawai sepanjang semester berjalan untuk memudahkan proses verifikasi dan pemantauan Atasan Langsung
2. Pengukuran Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai dapat dilaksanakan pada akhir semester berjalan dengan melakukan pengukuran atas pencapaian Kontrak Sasaran Kinerja Pegawai dan penyelesaian Program PDP.

Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan dibidang pelistrikan. PT. PLN (Persero) menerapkan sistem penilaian kinerja melalui website yang dapat diakses oleh karyawan dan atasan. Untuk mengakses portal SMUK (Sistem Mnajemen Kinerja/Unjuk Kerja Pegawai) OnLine, dibutuhkan Internet Exploler sebagai web browser. Alamat (URL) yang digunakan untuk mengakses portal SMUK online lewat intranet PLN adalah <http://10.6.1.44/~smukpln/disjatim/>. Alamat (URL) yang digunakan untuk mengakses portal SMUK online lewat internet adalah <http://rectifier.pln-jawa-bali.co.id/~smukpln/disjatim/>.

Diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai, evaluasi kinerja agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan organisasi, penilaian kinerja untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progress yang direncanakan dengan kenyataan.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pelatihan, kemampuan mental dan fisik, dan hubungan antara atasan dan bawahan.

Pelatihan sangat diperlukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut. Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sekarang.

Seorang karyawan harus mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Baik kemampuan berhubungan dengan pengetahuan maupun kemampuan

yang berhubungan dengan keterampilan. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

Hubungan antara pemimpin dengan bawahan juga harus terjalin dengan baik, bagaimana cara seorang pemimpin dapat menggerakkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan.

Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo dengan judul “Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan, kemampuan, dan hubungan antara atasan dengan bawahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Sidoarjo ?
2. Apakah pelatihan, kemampuan, dan hubungan antara atasan dengan bawahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan, kemampuan, hubungan antara atasan dengan bawahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan, kemampuan, hubungan antara atasan dengan bawahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Aspek Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi bisnis, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Aspek Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sumbangan pikiran bagi pemimpin perusahaan dalam menerapkan kebijakan dalam menilai kinerja karyawan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian pada masa yang akan datang.